



**ACCORD RELATIF
A
L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
ET
CERTAINS ASPECTS DE LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
ANNEES 2023 - 2026**

L'Institut National de l'Audiovisuel, ci-après l'INA, dont le siège est situé 4 avenue de l'Europe, 94366 BRY-SUR-MARNE, représenté par,

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives :

- le syndicat CFDT SNME représenté par,
- le syndicat CGT INA représenté par,
- le syndicat FO-INA représenté par,

d'autre part,

Il a été décidé ce qui suit :

PREAMBULE

L'Institut s'est engagé depuis de nombreuses années dans une politique visant à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à toutes les étapes du parcours professionnel, en parvenant notamment à un équilibre de la représentation des salarié.e.s au sein de l'entreprise.

Dans ce cadre, en 2018, la direction et les organisations syndicales ont eu pour objectif de négocier un projet d'accord visant à :

- assurer une représentation équilibrée des salarié.e.s, dans l'entreprise et veiller à ce qu'aucun métier ne soit fermé aux femmes ou aux hommes ;
- conserver l'équilibre entre les femmes et les hommes comme objectif permanent du recrutement ;
- sensibiliser tous/toutes les acteurs/actrices de l'entreprise, et particulièrement le personnel encadrant et dirigeant, à l'égalité professionnelle afin de lutter notamment contre les stéréotypes, les discriminations, les harcèlements et les violences sexistes et sexuelles ;
- garantir l'égalité de traitement dans la gestion des ressources humaines et le management ;
- favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle,

Pour ce faire, elles se sont appuyées sur plusieurs études externes réalisées notamment par l'APEC. Au vu de données considérées, par les organisations syndicales représentatives, difficilement pertinentes et exploitables en matière de rémunération, la direction avait alors proposé de produire de nouvelles données statistiques sur les rémunérations, tout en conservant le diagnostic APEC sur les déroulés de carrière au sein de l'entreprise.

La signature le 19 octobre 2018 d'un accord d'entreprise portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et certains aspects de la qualité de vie au travail (QVT), a permis d'afficher une politique volontariste et de formaliser dans une première étape, un plan d'actions concrètes, négocié, notamment dans les domaines suivants : lutte contre le sexisme et les stéréotypes, communication et sensibilisation, recrutement et conditions d'accès à l'emploi (dont la mixité des emplois), formation professionnelle, évolution professionnelle et déroulement des carrières, conditions de travail, sécurité et santé au travail, articulation entre activité professionnelle et vie personnelle ...

Ce premier Accord a également été l'occasion de créer une méthode novatrice concernant les rémunérations permettant d'analyser, chaque année, les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes afin de réajuster et résorber toute inégalité non objectivée.

Enfin, une enveloppe budgétaire annuelle autorisée par les tutelles « hors cadrage salarial » a été dédiée aux fins d'assurer la mise en œuvre des mesures salariales.

Le montant de cette enveloppe pour chacune des années concernées s'est élevé à 25 K€ pour la première année d'application et 20K€ pour les années suivantes.

A l'issue de quatre années, marquant également le terme de ce premier accord, et en sus des informations mises à disposition dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), un bilan quantitatif (analyse documentaire) et qualitatif (sondage auprès de 908 salarié.e.s avec un taux de participation de 13%, entretiens auprès de tous/toutes les acteurs/actrices : direction, fonctions Ressources Humaines, représentant.e.s du personnel et organisations syndicales représentatives, Commission Egalité professionnelle, soit 18 entretiens) a été réalisé par un prestataire externe.

Ce bilan a été communiqué et partagé avec les membres de la commission Egalité professionnelle ainsi qu'avec les organisations syndicales représentatives au cours d'une réunion qui s'est tenue le 30 juin 2022 et a fait l'objet de nouveaux échanges avec les organisations syndicales représentatives, le 24 novembre 2022.

En synthèse, il ressort de cette analyse à date :

- Des effectifs proches de la parité avec quelques emplois très genrés :
 - Pour les femmes : assistantes de direction et assistantes (100%), gestionnaires administratif.ves (87% de femmes), documentalistes (78% de femmes)
 - Pour les hommes : cadres techniques d'exploitation (85%), ingénieur.e.s (94%), responsables pédagogiques (75%), chef.fe.s d'équipe sécurité incendie (92%), technicien.ne.s (77%)

- Un âge moyen quasi égal entre femmes et hommes, mais plus élevé (+ de 48 ans) comparé à l'âge moyen de l'ensemble de la population active française (40 ans)
- Un turnover assez faible (environ 5%), un peu plus fort pour les femmes que pour les hommes essentiellement en lien avec des départs en retraite
- Une différence femmes-hommes sur l'absentéisme conforme à la moyenne nationale, avec un écart plus important chez les cadres s'expliquant par une plus grande proportion de femmes en longue maladie
- Une rémunération globalement proche de l'égalité avec un écart de 1,3% expliqué en partie par la non prise en compte du versement des indemnités journalières de sécurité sociale.
- Des heures supplémentaires et du travail de nuit réalisés en très grande majorité par des hommes
- Une évolution récente de la proportion de formations au bénéfice de femmes pour une durée moyenne quasi-équivalente aux hommes

Par ailleurs, le sondage réalisé auprès des salarié.e.s souligne que, si ce sujet est considéré comme important, il y a un manque d'information, tant sur la législation, les acteur/actrices, la politique que sur les actions réalisées par l'Institut. Il est également regretté un trop grand nombre d'indicateurs, ce qui ne facilite pas le suivi et une trop grande place accordée à l'analyse des rémunérations au détriment d'autres actions ou sujets.

Enfin, il est à noter une forte perception concernant l'existence de comportements sexistes voire de harcèlement sexuel au sein de l'INA.

Par le présent Accord, la direction de l'INA et les organisations syndicales représentatives signataires réaffirment leurs engagements et leurs volontés partagées, d'une part, de poursuivre et de renforcer les actions déployées afin d'assurer et de rendre effective la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et d'autre part, de faire avancer les thèmes de la qualité de vie et des conditions de travail.

Tout en confortant les apports du précédent accord et à l'appui des trois derniers index Egalité Professionnelle à 98/100, elles souhaitent toutefois déployer de nouveaux axes afin de :

- **Mieux associer l'ensemble des acteurs/actrices** et les salarié.e.s à la politique égalité professionnelle par une communication plus efficace, pour une plus grande implication de chacun ;
- **Traiter l'égalité professionnelle de façon dynamique tout au long de l'accord**, par une communication et des indicateurs annuels adaptés et un ajustement annuel des plans d'actions au regard des indicateurs ;
- **Clarifier et renforcer le rôle des acteur/actrices direct.e.s** (commission, référent.e.s) pour mieux **incarner** cette politique au sein de l'entreprise ;
- Déterminer des **indicateurs ciblés et pertinents** (à garder ou à construire) pour mieux les suivre et identifier des plans d'actions en fonction de leur analyse.
- Poursuivre la sensibilisation de toutes et tous, afin de lutter notamment contre les stéréotypes, les discriminations, les harcèlements et les violences sexistes et sexuelles ;

Ainsi, à l'issue des réunions de négociation qui se sont tenues les 24 novembre, 08 décembre 2022, 12 et 26 janvier, 9 février 2023, 9 mars, 29 juin et 12 juillet 2023 c'est par l'ensemble des informations partagées et un nouvel Accord que les parties signataires s'engagent à renforcer la politique sociale de l'entreprise en convenant des dispositions suivantes :

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent Accord traitant de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'applique à l'ensemble des salarié.e.s de l'INA titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée de droit commun.

Il vise d'une part, à expliquer les fondements de l'égalité professionnelle, d'en faire connaître les principes et d'identifier les acteur/actrices dédiés. D'autre part, il détermine les six domaines que les parties entendent privilégier afin de mener leurs actions sur la durée de l'Accord, à savoir :

- le recrutement,

- la formation professionnelle,
- l'évolution professionnelle,
- la rémunération,
- les conditions de travail y compris la prévention en matière d'agissements, harcèlements sexuels et violences sexistes, ainsi que la lutte contre le sexisme et les stéréotypes,
- la conciliation vie privée / vie professionnelle.

Enfin, il précise les moyens qui lui sont alloués et ses modalités de fonctionnement.

Ainsi, les articles qui suivent formalisent les engagements et les dispositions dans chaque grand domaine d'action constitutif du présent Accord. Des indicateurs sont définis, domaine par domaine, pour valoriser les actions menées et permettre le suivi de la progression du déploiement de l'Accord.

Aussi, pour une meilleure lecture, les signataires conviennent de regrouper l'ensemble des indicateurs en annexe du présent Accord.

ARTICLE 2 - LES PRINCIPAUX ACTEURS/ACTRICES « EGALITE PROFESSIONNELLE »

Au-delà de la responsabilité de l'INA et des obligations qui lui incombent, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est l'affaire de toutes et tous.

Toutefois, outre la direction et notamment la direction des Ressources Humaines (DRH), garante de l'application des principes d'égalité professionnelle, ou les managers au sein de leurs équipes, ou encore les instances représentatives du personnel, les signataires rappellent ci-après le rôle spécifique à la fois de référent.e.s dédié.e.s à l'égalité professionnelle et de la commission Egalité professionnelle du Comité social et économique (CSE).

Article 2-1 – Référent.e.s égalité professionnelle dédié.e.s

Les parties souhaitent rappeler la nouveauté apportée par la loi dénommée « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018.

L'un des grands objectifs de la loi est de combattre les inégalités femmes-hommes en entreprise, en particulier par la création d'une mission « référent.e égalité ». Par conséquent, dans la continuité du précédent Accord, des précisions sont apportées dans le cadre du présent Accord pour clarifier le rôle et les missions de « référent.e égalité ».

En effet, en conformité à la loi susmentionnée, l'instance CSE de l'INA et la DRH ont chacun désigné, un.e voire plusieurs « référent.e.s égalité » en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les agissements sexistes et la discrimination. Dans l'hypothèse d'une désignation de plusieurs référent.e.s, il sera veillé dans la mesure du possible à privilégier la mixité parmi les personnes retenues.

Cette désignation a pour objectif de permettre aux salarié.e.s de l'entreprise d'avoir des interlocuteurs/ interlocutrices bien identifié.e.s à qui s'adresser si ils/elles se trouvent confronté.e.s à une situation de sexisme, de violence sexiste ou même de discrimination.

Pour répondre à l'objet de sa mission, le rôle de « référent.e égalité » consiste à informer, à mener des actions de sensibilisation, à contribuer et à suivre la mise en œuvre des actions déployées en interne. L'objectif à travers la mission « référent.e égalité » est de faire vivre la politique d'égalité professionnelle au quotidien, et au plus près des salarié.é.s.

Pour ce faire, le/la ou les « référent.e.s égalité » bénéficient d'une formation spécifique afin de renforcer leurs compétences et de remplir au mieux leur rôle dans l'exercice de leur mission. Cette formation sera préalable à l'exercice de la mission et en tout état de cause, sera réalisée au plus tard dans les 3 mois suivant la désignation.

Article 2-2 – Commission Egalité professionnelle

En vertu de l'article L.2315-56 du Code du travail, la commission Egalité professionnelle a été créée au sein du comité social et économique (CSE) dans le cadre de l'Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du CSE au sein de l'INA du 19 juillet 2019.

Selon les dispositions de l'accord de mise en place du CSE susvisé, cette commission a pour mission de :

- Etudier des situations spécifiques et les moyens permettant de :
 - favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, salarié.e.s de l'INA
 - lutter contre les discriminations, le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et les stéréotypes de genre
 - participer à l'information de la délégation du personnel CSE dans ce domaine
- Être destinataire des informations relatives à l'application de l'Accord égalité professionnelle femmes-hommes au sein de l'INA. Les « indicateurs et plans d'actions » lui sont présentés en amont de la réunion du CSE traitant du sujet
- Être en charge du suivi de la mise en œuvre de l'Accord, notamment :
 - des indicateurs et des progressions enregistrées ou des freins identifiés
 - des plans d'actions actualisés

ARTICLE 3 - PRINCIPES FONDAMENTAUX

Les parties s'accordent sur l'importance à rappeler un certain nombre de notions et concepts clés et à s'engager à veiller à leur respect :

- Principe de Non-Discrimination ;
- Egalité des chances ;
- Egalité de traitement ;
- Egalité entre les femmes et les hommes et l'Egalité professionnelle ;
- Mixité ;
- Parité hommes –femmes ;
- Principe de l'Action positive

Le rappel de ces principes fondamentaux en annexe 2 permet de donner du sens et de la dimension au contenu et à la finalité du présent Accord.

ARTICLE 4 - INFORMATION, COMMUNICATION, SENSIBILISATION SUR LA POLITIQUE EGALITE PROFESSIONNELLE A L'INA

Les parties s'accordent sur l'importance de la connaissance de la politique d'égalité professionnelle et notamment des dispositions de l'Accord.

Cette connaissance constitue un levier dans la mise en œuvre des plans d'action et témoignent de la volonté forte de l'entreprise à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, complétée d'une nécessaire sensibilisation des acteurs/actrices et des salarié.e.s de l'INA. C'est pourquoi les parties estiment nécessaire de définir des actions pertinentes afin de donner davantage d'impact aux dispositions négociées dans ce cadre.

Article 4.1 – Diffuser une synthèse des principaux engagements de l'Accord

Afin de mieux faire connaître le présent Accord et favoriser son appropriation par l'ensemble des acteurs/actrices, il sera mis à disposition des salarié.e.s sur l'intranet de l'INA accompagné d'une synthèse des principaux engagements. Cette diffusion sera faite dans les 4 mois suivant son entrée en vigueur.

Par ailleurs, une présentation spécifique sera réalisée auprès des acteurs/actrices clés (Comex, Managers, DRH, CSE et commission Egalité professionnelle) au moyen de plusieurs canaux et supports de communication (réunions, ateliers, synthèse écrite et/ou visuelle...).

Article 4.2 – Valoriser les actions menées

Dans la continuité des actions qui ont été mises en œuvre depuis 2019 et de celles qui seront déployées dans le cadre de ce nouvel Accord, un bilan des actions menées au cours de l'année sera réalisé. Une communication de ce bilan sera faite auprès des managers et à l'ensemble des salarié.e.s.

Article 4.3 – Communiquer en externe sur les réalisations et les engagements

En vue de renforcer la représentation de l'INA auprès de ses partenaires externes (prestataires, cabinets de recrutement, entreprises de travail temporaire, écoles, clients, sociétés de l'audiovisuel public...), une communication des réalisations et des engagements de l'INA sera faite sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette communication vise notamment à consolider la dynamique de la « Marque employeur » établie au cours du temps sur ce sujet.

Effectivement, l'ensemble des engagements du présent Accord démontre la volonté des parties à ce que « l'égalité formelle » soit « une égalité réelle » entre les femmes et les hommes.

La politique développée en matière de recrutement, de formation, d'accompagnement au développement des compétences, les dispositions sur l'équilibre de vie professionnelle et vie personnelle tel que le soutien et les actions en faveur de la parentalité, sont autant d'actions qui participent à renforcer la « marque employeur ».

La communication autour des actions menées dans le cadre de l'Accord permet d'incarner et de renforcer l'attractivité de l'Institut.

Article 4-4 – sensibiliser les acteurs/actrices

Pour répondre aux exigences de l'Accord, des actions de sensibilisation et de formation seront mises en place. Ces actions viseront à toucher le plus grand nombre des acteurs/actrices et des salarié.e.s, en vue de faire évoluer les représentations et les stéréotypes, et seront associées à des éléments de communication.

Ainsi :

- Un temps fort sera organisé chaque année à destination de l'ensemble des salarié.e.s ; il pourra s'agir d'une présentation des acteurs/actrices, d'une action de sensibilisation sur les principales dispositions de l'Accord et plus largement sur le thème de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations et stéréotypes ou encore de toute autre manifestation avec des intervenants extérieurs (débat, film...).
- Un cursus de formation pour les membres de la DRH, les managers, les référent.e.s, les élu.e.s du CSE et les délégués syndicaux. Ce cursus sera constitué de différents modules pouvant porter sur les thèmes suivants :
 - Prévenir la discrimination et favoriser la diversité ;
 - Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, et les biais inconscients ainsi que sur la conduite à tenir en cas de signalement ;
 - Rappeler les sanctions encourues dans le règlement intérieur en cas de harcèlement sexuel, agissements sexistes ou violences sexuelles et sexistes.

Article 4-5 – promouvoir la rubrique intranet dédiée à l'Egalité professionnelle et à lutter contre les discriminations

Il est à rappeler l'existence et la mise à jour régulière d'une rubrique dédiée dans l'Intranet qui recueille toutes les informations, procédures, animations en lien avec les principes de l'Egalité Professionnelle et la lutte contre les discriminations. Elle est animée par le/la ou les référent.e.s « Egalité professionnelle / non-discrimination ». Y sont notamment intégrés chaque année les données chiffrées liées à l'égalité professionnelle, les communications effectuées sur ces sujets, les contacts internes et externes.

ARTICLE 5 - RECRUTEMENT

Article 5.1 – Rappeler le principe de non-discrimination en recrutement

L'INA s'attache à lutter contre toute forme de discrimination dans sa pratique du recrutement en favorisant l'égalité des chances et de traitement. Pour réaffirmer la détermination de la direction dans son engagement, les parties conviennent de faire un rappel du principe de non-discrimination dans le respect de l'article L.1142-1 du Code du travail qui en ce sens stipule :

« 1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;

2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un.e salarié.e en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;

3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation. »

Article 5.2 – Formuler des offres d'emploi et de stage non-discriminatoires

Comme dans sa pratique d'usage, l'INA continuera à veiller à la terminologie et au contenu de tous les types d'offres d'emploi et de stages et s'engage à ne pas utiliser des intitulés et/ou des descriptifs de postes qui contiendraient toute appellation pouvant être considérée comme discriminatoire ou genrée.

Les intitulés et/ou descriptifs de postes ou d'offres de stage doivent donc être rédigés de manière à lever toute ambiguïté et ne mettre en avant que les compétences nécessaires à l'exercice de l'activité. A titre d'exemple, le fait d'indiquer les contraintes horaires en lieu et place de la disponibilité requise.

Article 5.3 - Promouvoir l'égalité professionnelle et la mixité

Le recrutement constitue un des leviers importants pour modifier structurellement la répartition des salarié.e.s par genre dans les différents emplois de l'entreprise.

L'INA s'engage à développer la mixité dans le respect du cadre légal.

Pour ce faire, les parties reconnaissent que certains emplois au sein de l'INA peuvent être visiblement genrés (assistant.e, documentaliste, ingénieur.e...). Pour pallier cette situation et sur la base du rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes, l'analyse des emplois non mixtes sera poursuivie afin d'identifier ceux dans lesquels il sera opportun de mener une « Action positive » favorisant l'intégration d'un homme ou d'une femme, selon le cas, pour se rapprocher de la mixité dans l'emploi considéré. La définition des objectifs sera fixée et actualisée, chaque année, en concertation entre la direction et la commission Egalité professionnelle, en tenant compte des réalités de l'entreprise et du contexte sociétal.

Article 5.4 – Poursuivre les partenariats avec les établissements de formation - écoles

L'entretien d'un vivier de ressources en candidatures reste un engagement important pour l'entreprise. Aussi, l'INA continuera le développement des relations avec les établissements d'enseignement pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la mixité professionnelle, la lutte contre les discriminations.

Dans ce cadre, l'INA renforcera sa présence dans les forums et journées « portes ouvertes ». Les actions menées à ces occasions auront également pour finalité la promotion systématique de la politique de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité.

Pour rendre visibles ses engagements sur les sujets de l'égalité et/ou de la Diversité, l'INA se dotera notamment d'outils de communication adaptés comme, par exemple des kakémonos.

Article 5.5 – Partager les engagements de l’INA avec tous les partenaires-intervenants

Afin de soutenir les engagements de l’Accord, la synthèse des principaux engagements dudit Accord sera communiquée aux partenaires impliqués dans le processus de recrutement (cf. supra, article 4.3) notamment prestataires de recrutement, entreprises de travail temporaire.

Dans le cadre de ses engagements en matière de RSE, l’INA mettra en place une politique d’achats responsables pouvant intégrer des critères en lien avec le présent accord, selon l’objet du marché.

ARTICLE 6 - FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 6.1 – Veiller à l’égal accès des femmes et des hommes à la formation

Il sera veillé à l’égal accès à la formation pour les femmes et les hommes tant en quantité (nombre de stagiaires, nombre d’heures) qu’en type de formation suivie (adaptation au poste /développement des compétences).

Article 6.2 – Promouvoir l’accès à la formation professionnelle en préservant l’équilibre vie professionnelle et vie privée

L’INA réaffirme sa volonté d’un accès égal pour toutes et tous à la formation afin de concourir au maintien et au développement des compétences de tous/toutes ses salarié.e.s sans distinction de genre ou de condition d’emploi.

De même, les salarié.e.s à temps partiel bénéficient d’un accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que les salarié.e.s à temps plein.

Ainsi l’Institut veillera à mettre en place des dispositions visant à concilier l’accès à la formation avec l’équilibre vie professionnelle et vie privée. Pour ce faire, il identifiera dans la mesure du possible les leviers pour agir en termes d’organisation et de pédagogie : délai de prévenance de 48h au minimum, horaires, jours et/ou lieu habituels de travail, découpage, méthodes pédagogiques, ...

Le secteur Formation sera un acteur contributeur important dans la prise en compte autant que possible des besoins et contraintes des salarié.e.s dans l’organisation des actions de formation.

Article 6.3 – Soutenir l’évolution professionnelle par la formation

Pour favoriser la mixité dans ses emplois, l’INA veillera :

- Au développement des parcours de formation permettant d’améliorer l’équilibre femmes-hommes vers les emplois à prédominance masculine ou féminine ;
- A prioriser les demandes de formation permettant à un salarié ou une salariée du genre sous-représenté d’accéder à une évolution professionnelle dans les emplois non mixtes.

Article 6.4 – Impliquer les acteurs/actrices dans la définition de nouvelles formations liées à l’égalité professionnelle

La formation professionnelle fait partie intégrante des orientations stratégiques et de la politique sociale de l’entreprise.

La commission Egalité professionnelle chargée de préparer les délibérations du Comité économique et social (CSE) dans les domaines qui relèvent de sa compétence est destinataire des informations afférentes aux nouveaux programmes de formation en lien avec l’égalité professionnelle et à la demande pour l’ensemble des formations relevant de son périmètre.

Par ailleurs, pour toute nouvelle formation en lien avec le sujet de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, une session test sera proposée en mobilisant à la fois les référent.e.s égalité professionnelle et les membres élus de la

commission Egalité professionnelle. Ces sessions devront associer également, selon la cible définie, des membres de la DRH et/ou des manager.

ARTICLE 7 - EVOLUTION ET PARCOURS PROFESSIONNELS

Article 7.1 – Mettre en place un parcours de formation dédié aux femmes en vue de développer l’assertivité pour encourager les parcours professionnels

L’action de formation permettant de faciliter l’accès des femmes à la mobilité interne sera poursuivie. Cette action vise à préparer les collaboratrices qui le souhaitent à renforcer leur assertivité et à se positionner à terme sur les postes à pourvoir en interne, y compris les postes à responsabilités, qui doivent être proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes ayant les compétences professionnelles et connaissances requises sans considération du genre.

Article 7.2 – Traiter la question de la surreprésentation des femmes dans les salarié.e.s à temps partiel

Afin d’appréhender la question de surreprésentation des femmes parmi les salarié.e.s à temps partiels qui, pour rappel à l’INA, sont des temps partiels choisis, les parties conviennent de traiter le sujet en favorisant le dialogue entre le salarié et son encadrant. L’objectif est d’étudier la situation individuelle pour permettre la réversibilité du choix du salarié en facilitant le retour à temps complet pour celui ou celle qui en fait la demande.

Par ailleurs, une action de sensibilisation sera réalisée sur la possibilité d’accéder à une autre forme d’organisation du travail (temps partiel) pour tout/toute salarié.e. qui le souhaite (et notamment les hommes) via une communication interne.

Article 7.3 – Accompagner la reprise du travail au retour de congé

Dans le cadre des entretiens professionnels prévus à l’article L.6315-1 du Code du travail et plus particulièrement pour les salarié.e.s reprenant leur activité après un congé maternité, d’adoption ou parental d’éducation, un point détaillé sur les besoins sera réalisé. Les actions de formation identifiées seront priorisées dans le cadre du plan de développement des compétences de l’entreprise.

L’accompagnement à la reprise au retour de congé longue durée rejoint les dispositions de l’Article 10.5 du présent Accord.

ARTICLE 8 – REMUNERATION

Article 8.1 - Principe d’égalité de rémunération

L’INA réitère son engagement à mettre tout en œuvre pour assurer le respect du principe d’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 8.2 – Respecter l’égalité de rémunération à l’embauche quel que soit le genre

L’INA s’engage à assurer l’embauche des femmes et des hommes sur les mêmes emplois en veillant au respect des barèmes de rémunération tels que prévus par l’accord d’entreprise sur le statut collectif des salarié.e.s INA du 9/11/2012 révisé pour une même fonction à qualification et/ou expériences professionnelles égales.

De même, le niveau de salaire à l’embauche d’un.e salarié.e. recruté.e à temps partiel doit être proportionnellement équivalent à celui d’un.e salarié.e. à temps plein sur le même type de poste à profil et parcours professionnel équivalents.

Article 8.3 - Veiller à une attribution équitable des augmentations individuelles

L'INA s'attache à gérer les évolutions salariales de ses salarié.e.s, sans distinction de genre ni de taux d'activité, en fonction de la tenue du poste notamment au travers des compétences mises en œuvre, des responsabilités et des résultats professionnels.

De manière générale, au titre des augmentations individuelles attribuées dans le cadre de la campagne salariale telles que prévues par l'accord portant sur le statut collectif des salarié.e.s INA du 09/11/2012 révisé, la direction s'engage à veiller au respect de l'équité au sein de l'entreprise afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les augmentations individuelles sont ainsi réparties entre les salarié.e.s sans discrimination ni sur leur taux d'activité ni selon leur genre.

Article 8.4 - Méthodologie d'analyse et de traitement des éventuels écarts de rémunération Femmes / Hommes non objectivables

Les parties ont convenu de déterminer la méthodologie suivante pour identifier et analyser les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes placés dans une situation identique :

- L'analyse se fait au niveau de la maille « Emploi » pour tous ceux dont les effectifs couvrent au moins 3-femmes et 3 hommes (hors groupe VI). A fin 2022, cela concerne 79% des salarié.e.s de l'INA.
- Les rémunérations sont comparées à la médiane de l'emploi : celles des femmes qui présentent un écart supérieur à -5% à cette médiane sont identifiées.
- Sont pris en compte ensuite, l'âge et l'ancienneté pour ne retenir que les salariées dont l'écart de rémunération ne serait pas expliqué par au moins l'un de ces deux critères.
Ainsi, l'écart de rémunération des salariées peut s'expliquer si elles sont plus (+) jeunes et/ou moins (-) anciennes d'au moins 5 ans par rapport à la médiane de l'âge et de l'ancienneté de l'emploi.
- Les situations résiduelles sont analysées en détail et comparées à des salariés dans des situations comparables. Dans ce cadre, une analyse du parcours individuel est réalisée par la DRH portant sur les diplômes, l'expérience professionnelle antérieure à l'INA, le déroulé de carrière à l'INA afin de prendre en compte l'ancienneté dans l'emploi. Le domaine d'activité est également pris en compte notamment pour les emplois « génériques » (ex : ingénieur, chef de projet, chargé et responsable de mission).

Si aucune explication objective ne permet de justifier l'écart, une revalorisation de la rémunération sera réalisée afin de ramener celle-ci à un écart de 5% inférieur à la médiane de son emploi conformément au pourcentage normé par l'index égalité professionnelle. Cette revalorisation, contrairement à la méthode précédente, est à effet immédiat sur l'année constatée, sans pondération liée à une projection potentielle de carrière, ce qui s'avère plus favorable au regard des exemples commentés lors des séances de négociation.

Par ailleurs, les parties s'entendent pour que dans l'hypothèse d'une dispersion salariale très atypique au sein d'un emploi une analyse plus fine soit effectuée.

ARTICLE 9 – CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 9.1 – aménagement des espaces de commodité

L'INA s'engage à aménager des espaces de commodité non mixtes (toilettes, vestiaires, douches) et à prévoir les équipements nécessaires à l'exercice de l'emploi de façon adaptée en collaboration avec les salarié.e.s concerné.e.s et en tenant compte de leur genre (par exemple pour les Equipements de Protection Individuelle ou pour les emplois nécessitant des opérations physiques).

Article 9.2 – Télétravail et égalité professionnelle

Afin d'évaluer la portée du télétravail dans le mode d'organisation du travail, il est rappelé qu'un point est réalisé lors de l'entretien annuel avec les salarié.e.s sur les conditions d'exercice du télétravail.

Dans ce cadre, une attention particulière sera portée par les managers pour les salarié.e.s ayant des personnes à charge afin de s'assurer que ce mode d'organisation du travail est adapté.

Article 9.3 – Prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

Au-delà des dispositions intégrées dans le règlement intérieur, Il est rappelé que les mesures de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes sont intégrées dans le plan de prévention de l'INA.

Dans le cadre de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, en matière de discrimination, de harcèlement, de menaces ou tout autre acte d'intimidation ou de violences conjugales ou intrafamiliales, la direction s'engage à relayer auprès des salarié.e.s les campagnes nationales ou ministérielles de prévention par des informations dans la rubrique dédiée dans l'Intranet « Egalité professionnelle / discrimination » et/ou des actions de sensibilisation.

Article 9.4 – Dispositif de traitement des situations de harcèlement sexuel et des agissements sexistes ou de violences sexuelles et sexistes

L'INA ne tolérera aucun agissement, comportement ou propos sexiste de la part de quiconque et ce, quel que soit le poste occupé dans l'entreprise.

Il s'engage à prendre les mesures appropriées lorsqu'une situation de harcèlement sexuel et des agissements sexistes ou violence sexuelles et sexistes sera portée à sa connaissance.

De tels actes avérés seront assortis de sanctions disciplinaires dans le respect du règlement intérieur lequel consigne les interdictions en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes.

S'agissant des dispositifs de traitement des situations de harcèlement sexuel et des agissements sexistes ou de violences sexuelles et sexistes, les parties rappellent que les victimes ou les témoins peuvent, s'ils/si elles le souhaitent, signaler toute situation à :

- la Direction des ressources humaines, à l'un.e des référent.e.s « Egalité professionnelle et non-discrimination », et/ou au Médecin du travail. Dans ce contexte, ils/elles peuvent se faire accompagner d'un.e salarié.e de leur choix.

La Direction des ressources humaines s'engage à ouvrir une procédure interne de traitement de chaque situation portée à sa connaissance dans les meilleurs délais et à prendre, en cas de risque immédiat et en accord avec le.la salarié.e, des mesures à titre conservatoire pour préserver la victime comme par exemple, la mise en télétravail ou son arrêt, ou un changement d'affectation ou géographique.

Selon l'analyse faite de la situation, elle pourra solliciter d'une part, le Médecin du travail ou s'adjoindre le conseil et la collaboration d'acteurs/actrices extérieur.e.s pour agir soit dans le cadre d'une médiation ou tout autre plan d'action adapté.

- les membres du **Comité social et économique**, lesquels sont des acteurs/actrices majeurs de par leurs prérogatives d'alerte et de repérage, au niveau individuel comme au niveau collectif. Ils/elles constituent, dans le cadre de leur mandat, des interlocuteurs.trices de proximité, qui peuvent informer, orienter, voire assister les salarié.e.s.

Le CSE bénéficie du concours possible de :

- la **commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)** qui se voit confier, par délégation du CSE, les attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail conformément à l'accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du CSE au sein de l'INA du 19 juillet 2019. Celle-ci peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement moral.

- la **commission de proximité** qui, conformément à l'accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du CSE au sein de l'INA du 19 juillet 2019, a notamment vocation à intervenir sur les réclamations individuelles ou collectives en matière de relations de travail dont la rémunération. Les membres de la commission peuvent transmettre, par tout moyen, aux membres du CSE ou de ses commissions, toute suggestion ou réclamation relevant de leur champ d'intervention voire toute information en matière de risque lié à la santé et à la sécurité au travail, de discrimination et de harcèlement moral ou sexuel.
- Et la **commission tripartite qui** est une instance propre à l'INA dont le principe, le périmètre et les modalités de fonctionnement sont inscrits dans l'Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du CSE au sein de l'INA du 19 juillet 2019 et qui est chargée notamment des situations présumées de harcèlement.

En outre, d'autres dispositifs internes ont été mis en place au fil des ans pour renforcer le traitement des situations de harcèlement et d'agissements sexistes ou de violences sexuelles et sexistes par le biais de :

- la procédure d'urgence telle que définie dans l'Accord portant sur la prévention des Risques Psycho-sociaux du 20 juillet 2016 révisé ;
- la procédure de lanceur d'alerte;

Enfin, il est à rappeler la procédure de signalement qui s'inscrit dans le dispositif du Ministère de la Culture défini dans l'arrêté du 13 juin 2022 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes.

Cette procédure est relayée dans l'Intranet dans la rubrique dédiée à l'Égalité professionnelle et non- discrimination.

Les parties conviennent de rappeler ces dispositifs par le biais de communications internes.

Par ailleurs, en cas de violence conjugale ou intra familiale remontée par un.e salarié.e, les parties conviennent de la nécessité de saisir l'assistant.e social.e en charge des situations de l'INA. Elles conviennent également en cas de risque immédiat et en accord avec le/la salarié.e de prendre dans les meilleurs délais des mesures à titre conservatoire pour le/la préserver comme par exemple, la mise en télétravail ou son arrêt, un changement d'affectation ou de situation géographique.

ARTICLE 10 – CONCILIATION VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

Article 10.1 – Garantir le respect de l'équilibre vie privée, vie professionnelle dans l'utilisation du numérique

Les technologies de l'information et de la communication (messagerie électronique, ordinateurs portables, téléphones portables, smartphones...) font partie intégrante de l'environnement de travail, dans un contexte où l'INA s'inscrit dans un positionnement de média patrimonial.

Les parties signataires tiennent à rappeler les règles applicables :

- l'importance d'un bon usage des outils informatiques, afin de préserver la qualité de chaque espace de vie, l'une professionnelle et l'autre personnelle,
- que, de manière générale, les outils nomades n'ont pas vocation à être utilisés pendant les périodes de repos des salarié.e.s. Quelle qu'en soit leur nature, les périodes de suspension du contrat de travail (congés, arrêt de travail pour maladie...) doivent également être respectées par l'ensemble des salarié.e.s. quel que soit leur niveau de responsabilités.

Dans le cadre du présent Accord, les parties entendent réaffirmer la reconnaissance du droit individuel à la déconnexion pour toutes et tous, télétravailleuses/télétravailleurs ou non, principe qu'elles ont d'ailleurs, à plusieurs reprises, inscrit dans le cadre de précédentes négociations (Accord sur l'égalité professionnelle, article 8.5.5 Télétravail et droit à la déconnexion de l'Avenant 10 à l'ACE signé le 7 décembre 2020).

En vertu de l'article L.2242-17-7°) du Code du travail, le plein exercice par le/la salarié.e de son droit à la déconnexion repose sur les modalités suivantes :

- Tout.e salarié.e. doit se déconnecter des outils de connexion afin de respecter notamment la durée minimale de ces repos obligatoires et protéger sa vie personnelle. Ce droit à la déconnexion s'applique notamment les soirs, les week-ends et jours fériés ainsi que pendant les congés et l'ensemble des périodes de suspension du contrat de travail (arrêt maladie, congé maternité, congé sans solde, etc.).
- Sauf accord d'organisation de travail spécifique, le/la salarié.e. respecte les bornes horaires de déconnexion 20h – 8h.
- Sauf cas d'urgence avéré, les sollicitations sous forme d'envois et la réception de courriels, les appels téléphoniques, de SMS, sont à proscrire durant les temps de repos.
- Aussi, les salarié.e.s, en télétravail comme dans l'entreprise, n'ont pas l'obligation de lire ni de répondre aux courriels, sms et appels téléphoniques qui leur sont adressés dans cette période de déconnexion. Ils/elles doivent également limiter l'envoi de telles communications au strict nécessaire.
- Aucune réponse ou traitement immédiat ne peut être exigé, sauf en cas de situation d'astreinte ou d'atteinte à l'intégrité des personnes et des biens.
- Aucun manager ne peut exiger d'un collaborateur/collaboratrice d'avoir connaissance de son numéro de téléphone ou de sa messagerie personnel. En conséquence, tout.e salarié.e. est légitime à ne pas communiquer son numéro de téléphone et sa messagerie personnels.
- L'utilisation d'un outil personnel (notamment téléphone portable) doit rester exceptionnel et est subordonnée à l'accord du/de la salarié.e., dans le respect du règlement intérieur, de la charte d'usage et de sécurité des systèmes informatiques.

Au-delà de l'information sur le droit à la déconnexion intégrée dans les modules de formation au télétravail, des actions de sensibilisation seront déployées à l'ensemble des salarié.e.s.

[Article 10.2 – Accompagner le/la salarié.e. en cas de mobilité du/de la conjoint.e](#)

Dans le cadre d'une mobilité géographique avérée du/de la conjoint.e intervenant dans un contexte professionnel, l'INA favorisera, au-delà des dispositifs légaux, la prise d'un congé sans solde pour convenance personnelle tel que prévu par l'accord portant sur le statut collectif des salarié.e.s Ina du 9 novembre 2012 (titre II – Chapitre IV – article 3).

Dans ce cadre, le congé d'une durée maximale de six mois pourra, à titre dérogatoire, sur demande du/de la salarié.e. être prolongé dans la limite de 12 mois (période initiale et prolongation comprise).

De plus, la DRH proposera au/à la salarié.e. concerné.e un bilan de compétences, lequel pourra être réalisé pendant la période de congé sans solde tel que prévue ci-dessus.

Ces dispositions valent également pour la personne avec qui le/la salarié.e. est pacsé.e, ou avec qui le/la salarié.e. vit maritalement.

[Article 10.3 – Accompagner les salarié.es sollicitant une retraite progressive](#)

Afin de faciliter la transition entre emploi et retraite, la retraite progressive est un dispositif qui permet au/à la salarié.e en fin de carrière, poursuivre une activité à temps partiel ou à temps réduit, tout en bénéficiant d'une fraction de leur pension de vieillesse, provisoire, laquelle dépend de la durée travaillée.

L'INA s'engage à faciliter également l'accès à une activité à temps partiel pour accompagner le/la salarié.e. qui initie une demande de retraite progressive, dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Pendant cette période, le/la salarié.e continue à cotiser à la retraite pour la part de son activité à temps partiel et à ce titre continue d'accumuler ainsi ses droits pour sa retraite définitive.

Il/elle peut demander à cotiser à temps plein pour le régime général vieillesse de la sécurité sociale. Dans cette hypothèse, l'INA prendra en charge les cotisations patronales et le salarié les cotisations salariales.

Une communication sur ce dispositif sera faite dans l'intranet, ainsi qu'en cas de modification légale et réglementaire.

Article 10.4 – Accompagner la parentalité

10.4.1 – Dispositif de crèche interentreprises

Sensibilisé depuis toujours sur les questions liées à la parentalité et à la petite enfance et au-delà des mesures financières (indemnité de garde d'enfant, supplément familial, prime naissance) et en temps (congés allaitement, réduction horaire, temps partiel...), inscrites dans l'ACE, l'INA aide, depuis plusieurs années, les salarié.e.s dans leur recherche d'un mode de garde sécurisant et qualitatif, pour leurs jeunes enfants.

En effet, au vu des contraintes liées aux transports et à la pénurie des modes de garde, l'Institut a été précurseur dans le projet d'une crèche interentreprises, réalisé avec d'autres entreprises de Bry-sur-Marne.

Dans le cadre de l'Accord, l'INA s'engage à maintenir ce service en continuant à réserver, chaque année, un nombre de berceaux pour les jeunes enfants des salarié.e.s de l'Institut.

Au-delà du guide de la parentalité (cf. article 10.4.4), les informations relatives à la crèche interentreprises sont consultables sur l'intranet de Reflex dans la rubrique RH/Actions sociales.

10.4.2 Encourager la prise de congé de paternité et d'accueil d'un enfant

L'égalité professionnelle repose aussi sur un équilibre partagé des responsabilités liées à la parentalité.

Les parties entendent saisir l'occasion du présent Accord pour encourager la prise de congé de paternité et d'accueil d'un enfant (parenté) au moyen d'une sensibilisation qui permettra ainsi une meilleure connaissance des salarié.e.s concerné.e.s pour s'en prévaloir.

Ainsi, elles rappellent qu'après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de **vingt-cinq jours calendaires** ou de trente-deux jours calendaires en cas de naissances multiples dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Ce congé, accordé sans condition d'ancienneté et quel que soit le type de contrat du travail (CDI et CDD), est composé de 2 périodes :

- la première, de quatre jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance mentionné au 3° de l'article L. 3142-1 du Code du travail,
- la seconde, de vingt-et-un jours calendaires, portée à vingt-huit jours calendaires en cas de naissances multiples.

Durant cette période, le contrat de travail est suspendu.

Conformément aux dispositions de l'ACE (*article 8 Chapitre II Titre V*), le.la salarié.e bénéficie du maintien de sa rémunération, déduction faite des indemnités versées par la caisse d'assurance maladie. De plus, le système de la subrogation qui permet de continuer à être rémunéré sans attendre le versement des IJSS est mis en œuvre par l'Institut.

L'ensemble des modalités (prévenance, justificatifs...) ainsi qu'un modèle de demande feront l'objet d'une communication sur l'intranet.

10.4.3 Encourager les temps partiels parentaux

Les salarié.e.s à temps partiels pour les motifs relevant des dispositions des articles L.1225-47 et suivants du Code du travail peuvent demander à cotiser à temps plein pour le régime général vieillesse de la sécurité sociale. Dans cette hypothèse, l'INA prendra en charge les cotisations patronales et le salarié les cotisations salariales. Cette nouvelle disposition rentrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

10.4.4 Guide de la parentalité

Afin de mieux accompagner les parents et futurs parents et les sensibiliser sur leurs droits en matière de parentalité, un guide recensant l'ensemble des mesures mises en œuvre au sein de l'Institut sera réalisé et mis en ligne sur l'Intranet.

Article 10.5 – Garder le lien pendant les absences de longue durée

Les parties conviennent pour les longues absences de définir un dispositif permettant de conserver un lien avec le/la salarié.e absent.e si il/elle en est d'accord.

Aussi, lorsque la nature de l'absence le permet et dès lors que le/la salarié.e annonce son arrêt ou son congé, il apparaît nécessaire d'organiser son absence.

Dans la mesure du possible, le/la salarié.e sera impliqué.e dans la préparation de son absence et de son retour.

La fonction RH et le Manager auront des rôles partagés selon les besoins et les étapes de l'accompagnement.

Le déroulé du dispositif avec le contenu des différentes étapes sera communiqué aux managers.

ARTICLE 11 – MODALITES DE SUIVI ET DE PILOTAGE DE L'ACCORD

L'application du présent accord sera coordonnée par la Direction des ressources humaines de l'INA. L'élaboration, le suivi ou l'éventuel ajustement du Plan d'action annuel relèvent également du rôle de la direction en concertation avec la commission Egalité professionnelle du CSE. Lesdits Plans d'action ont pour objectifs de favoriser le déploiement des dispositions de l'Accord sur sa durée d'application.

Article 11 – 1 Suivi et bilan de l'Accord

Au-delà des indicateurs portés dans la rubrique de la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) consacrée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à savoir le diagnostic et l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise conformément aux dispositions légales, un bilan annuel des indicateurs prévus à l'Accord en annexe sera communiqué au CSE lors de la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi prévue à l'article L.2312-26 du Code du travail.

Ces mêmes informations seront également présentées au préalable, par la direction, à la commission Egalité professionnelle du CSE qui aura également en charge le suivi de la mise en œuvre de l'Accord.

Ce bilan, communiqué en amont de la réunion de présentation, compilera l'ensemble des actions menées dans le cadre du Plan d'action élaboré chaque année (cf.infra), pour le déploiement de l'Accord.

A l'occasion de la réunion de présentation du bilan à la commission Egalité professionnelle, un.e délégué.e syndical.e de chaque organisation syndicale représentative signataire du présent Accord sera également convié.e.

Une synthèse du bilan de l'année sera portée à la connaissance des salarié.e.s par l'intranet.

Article 11- 2 –Actualisation du plan d'action

Au vu du bilan des indicateurs, des progressions enregistrées et des freins identifiés, le Plan d'action sera actualisé annuellement par la direction en concertation avec la commission Egalité professionnelle du CSE et le cas échéant, des correctifs mis en œuvre par la Direction.

Article 11-3 – Enveloppe budgétaire dédiée

Aux fins d'assurer le financement des mesures de rattrapage salarial éventuelles, la direction de l'INA s'engage à solliciter chaque année l'autorisation des tutelles afin de réserver, hors cadrage salarial, une enveloppe budgétaire annuelle permettant d'assurer le financement des éventuels rattrapages salariaux.

ARTICLE 12 – DISPOSITIONS FINALES

Article 12.1 – Durée de l'Accord - Date d'effet – Formalités de dépôt

Le présent Accord, conclu pour une durée de quatre ans, couvre les années 2023, 2024, 2025 et 2026.

Il entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt telles que définies par le Code du travail. Il sera déposé sur la plateforme numérique du ministère du travail TéléAccords et un exemplaire de l'accord sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Créteil.

Article 12-3 – Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions légales et règlementaires.

Seuls les signataires du présent accord sont habilités à engager une action en révision. La partie requérante adresse sa demande motivée aux autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception avec une proposition de rédaction nouvelle. Un délai d'un mois est fixé à réception de la demande de révision pour l'ouverture d'une négociation. La validation d'un avenant de révision est soumise aux mêmes règles de procédure de dépôt de l'accord initial. Si aucun accord n'est trouvé dans un délai de 4 mois, la demande de révision est réputée caduque.

* * * *

Fait à Bry sur Marne, le

Pour l'INA :

Pour la CFDT SNME :

Pour la CGT INA :

Pour FO-INA :

ANNEXE 1
INDICATEURS DE L'ACCORD EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'INA

DOMAINES	DISPOSITIONS	INDICATEURS DE SUIVI
<p>INFORMATION, COMMUNICATION, SENSIBILISATION</p>	<p>Mise à disposition de l'Accord et diffusion d'une synthèse des principaux engagements de l'Accord sous 4 mois</p> <p>Communication annuelle auprès des managers et de tous les salarié.e.s, ainsi qu'à l'externe, sur les réalisations et engagements de l'INA</p> <p>Sensibilisation de l'ensemble des salarié.e.s (présentation des acteurs/actrices, des principales dispositions de l'Accord, principe d'égalité professionnelle, lutte contre les discriminations et stéréotypes)</p> <p>Formation pour les :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Managers • RH • IRP • Référent.e.s Ega Pro. & Lutte C/ VSS 	<p>Publication de l'Accord sur l'Intranet</p> <p>Communication de la synthèse du nouvel accord à tous les salarié.e.s ainsi qu'aux parties prenantes externes</p> <p>Action de présentation des principales dispositions de l'accord aux acteurs/actrices clés tels que définis à l'article 2 de l'Accord</p> <p>Une action de communication annuelle pour valoriser les actions menées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En interne pour les managers et l'ensemble des salarié.e.s • En externe pour valoriser la politique INA sur ces sujets <p>Une action de sensibilisation annuelle à l'ensemble des salarié.e.s. avec l'objectif que l'ensemble des salarié.e.s aient suivi cette action et notamment pour les nouveaux recrutés, cette action interviendra au plus tard l'année suivant le recrutement pour les managers du COMAN et dans les 2 ans du recrutement pour tous les salariés ;</p> <p>Nombre de salarié.e.s ayant suivi le cursus de formation pour les acteurs/actrices clés</p>
<p>RECRUTEMENT</p>	<p>Analyse annuelle des emplois non mixtes</p> <p>Outils de communication « marque employeur »</p> <p>Synthèse des principaux engagements envoyée aux partenaires</p>	<p>Support de communication Marque employeur</p> <p>Communication de la synthèse des principaux engagements de l'Accord INA en faveur du principe d'égalité professionnelle aux partenaires de recrutement</p>

FORMATION PROFESSIONNELLE	<p>Développement des parcours de formation permettant d'améliorer l'équilibre femmes-hommes vers les emplois à prédominance masculine ou féminine ;</p> <p>Priorisation des demandes de formation permettant à un ou une salarié.e du genre sous-représenté d'accéder à une évolution professionnelle dans les emplois non mixtes</p> <p>Communication à la commission égalité professionnelle des nouveaux programmes de formation en lien avec l'égalité professionnelle</p>	<p>Nombre de parcours de formation engagés / réalisés développés permettant d'améliorer l'équilibre femmes-hommes vers les emplois à prédominance masculine ou féminine</p>
EVOLUTION ET PARCOURS PROFESSIONNELS	<p>Maintenir la présence de femmes dans les plus hauts niveaux de responsabilité de l'entreprise</p> <p>Traiter la question de la surreprésentation des femmes dans les salarié.e.s à temps partiel</p> <p>Accompagner la reprise du travail après absence</p>	<p>Nombre de salariées ayant suivi la formation « développement de carrière au féminin »</p> <p>Nombre de demandes de temps partiel choisi refusées avec distinction Femmes / Hommes</p> <p>Une action de communication sur le temps partiel</p> <p>Communication aux managers du processus d'accompagnement aux absences et à la reprise d'activité</p>
REMUNERATION	<p>Analyse des rémunérations réelles médianes par groupe et par emploi selon la méthodologie définie</p>	<p>Nombre de situations d'écarts de rémunération non objectivables traitées et rattrapées et présentation d'une synthèse (rappel de la méthode, emplois analysés, nombre et pourcentage de salarié.e.s concerné.e.s), tableau des situations analysées et nuage de points par emploi éligible</p>
CONDITIONS DE TRAVAIL	<p>Présence de mesures de prévention du HSAS dans le plan de prévention</p> <p>Relai des informations ministérielles de prévention dans la rubrique dédiée Egalité professionnelle / discrimination sur l'intranet</p>	<p>Nombre de situations traitées dans le cadre du dispositif de traitement des HSAS & VSS et types de mesures prises</p> <p>Nombre de situations de violence intra-familiales et conjugales porté à la connaissance et traité par la direction</p>

<p>CONCILIATION VIE PRIVEE ET VIE PROFESSIONNELLE</p>	<p>Garantir le respect de l'équilibre vie privée, vie professionnelle</p> <p>Accompagner le/la salarié.e. en cas de mobilité du conjoint</p> <p>Accompagner les salarié.e.s sollicitant une retraite progressive</p> <p>Accompagner la parentalité</p> <p>Garder le lien pendant les absences de longue durée</p>	<p>Nombre de salarié.e.s accompagné.e.s en cas de mobilité du conjoint</p> <p>Nombre de salarié.e.s ayant bénéficié d'un temps partiel dans le cadre d'une demande de retraite progressive</p> <p>Nombre de places de crèche mobilisées dans l'année</p> <p>Création et communication d'un guide de la parentalité reprenant l'ensemble des dispositions</p> <p>Communication aux managers du process d'accompagnement aux absences et à la reprise d'activité</p>
--	---	--

ANNEXE 2– PRINCIPES FONDAMENTAUX (CF. ARTICLE 3)

Principe de la Non-Discrimination

Le principe de non- discrimination désigne **l'interdiction de traiter moins favorablement une personne en raison de critères, réels ou supposés**, tels que l'apparence, la croyance, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion ou le sexe... Le principe de non-discrimination est basé sur le principe d'égalité, un principe constitutionnel. Il y a discrimination dans le cadre du travail lorsque l'employeur traite différemment ses salarié.e.s en fonction de critères prohibés par la loi.

Les articles L.1132-1 **et suivants** du Code du travail **en** fixe le principe : « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun.e salarié.e. ne peut être sanctionné.e, licencié.e ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, »

A la date de signature du présent accord, le droit français relève 25 critères de discrimination :

1. l'origine,
2. le sexe,
3. les mœurs,
4. l'orientation sexuelle,
5. l'identité de genre,
6. l'âge,
7. la situation de famille,
8. la grossesse,
9. les caractéristiques génétiques,
10. la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur,
11. l'appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie,
12. l'appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une nation,
13. l'appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une prétendue race,
14. les opinions politiques,
15. les activités syndicales ou mutualistes,
16. l'exercice d'un mandat électif,
17. les convictions religieuses,
18. l'apparence physique,
19. le nom de famille,
20. le lieu de résidence,
21. la domiciliation bancaire,
22. la perte d'autonomie,
23. le handicap,
24. la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français,
25. la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Egalité des chances

On peut définir **l'égalité des chances** comme une vision de l'égalité qui cherche à faire en sorte que les individus **disposent des "mêmes chances", des mêmes opportunités de développement social**, indépendamment de leur origine sociale ou ethnique, de leur sexe, des moyens financiers de leurs parents, de leur lieu de naissance, de leur conviction religieuse, d'un éventuel handicap...

Allant plus loin que la simple égalité des droits, l'égalité des chances consiste principalement à favoriser des populations qui font l'objet de discrimination afin de leur garantir une **équité de traitement**. Elle implique que les écarts notamment liés au milieu d'origine soient neutralisés.

Egalité de traitement

L'**égalité de traitement** présuppose une **égalité** des situations. Ainsi le principe n'est pas respecté, soit lorsqu'un **traitement** différent est réservé à des situations identiques, soit lorsqu'un **traitement** identique est appliqué à des situations différentes.

Le principe d'égalité de traitement est un principe fondamental que doit respecter l'employeur, notamment en faisant bénéficier aux .es placés dans une situation identique des mêmes rémunérations et autres avantages. Cette notion de situation identique est notamment définie par l'article L.3221-4 du Code du travail qui renvoie à l'égalité professionnelle.».

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le principe d'**égalité des droits** entre les femmes et les hommes est acquise par sa valeur Constitutionnelle selon l'article Premier de la Constitution française du 4 octobre 1958 : « *La France est une république indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances [...]. La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes [...] aux responsabilités professionnelles et sociales* » [...].

Ce principe de l'**égalité** est de même inscrit à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen qui dispose que « la loi doit être la même pour tous ». Les personnes dans la même situation doivent être traitées de manière identique. La définition de l'**égalité professionnelle**, elle, trouve son fondement dans les lois successives pour garantir une « égalité formelle », telle la loi du 4 août 2014¹ « pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ».

Le Bureau International du Travail donne une définition transposable à l'environnement professionnel :

« L'égalité entre **hommes et femmes** implique que tous les êtres humains, hommes et femmes, sont libres de développer leurs **aptitudes personnelles** et de faire des choix **en faisant abstraction des limitations imposées par les stéréotypes**, une répartition rigide des rôles en fonction du sexe et les préjugés. L'égalité entre hommes et femmes signifie que les comportements, les aspirations et les besoins différents des hommes et des femmes sont considérés, évalués et favorisés à l'égalité. Elle ne signifie pas que les hommes et les femmes doivent devenir identiques, mais que **leurs droits, leurs responsabilités et leurs chances ne doivent pas dépendre de leur sexe.** »²

L'égalité entre les femmes et les hommes, pour le maintien d'un réel équilibre, fonctionne ainsi dans les deux sens pour les deux genres.

Mixité

La notion de mixité professionnelle fait référence à la possibilité, pour les hommes et les femmes regroupés sur leur lieu de travail, d'avoir accès à une répartition égale de l'emploi. Autrement dit, elle remet en question l'attribution d'un genre au travail.

La mixité n'est pas synonyme d'égalité. Il y a différentes traductions de « mixité ». Pour définir le concept, nous pouvons nous référer aux travaux « *Mixité et partage du travail* » menés à l'initiative du Ministère du Travail.³

- **Mixité de coexistence** : présence d'hommes et de femmes dans un même lieu de travail, mais occupés à des métiers, des fonctions et des tâches spécifiques selon chacun des sexes.

¹ La loi n° 2014-873

² ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes. Bureau International du Travail, Genève, 2000

³ DARES : « *Mixité et partage du travail* » ULP Strasbourg, 1997 ; Gref Bretagne

- **Mixité de coopération** : vraie répartition du travail entre hommes et femmes entraînant l'interactivité et le transfert des compétences particulières de chacun pour contribuer à une amélioration du cadre de travail.

Concernant la notion de mixité des métiers, l'INSEE⁴ donne la définition suivante :

« Un métier est mixte lorsque la part des emplois occupés par des femmes ou des hommes représente entre 40 et 60% de chaque sexe ».

Parité femmes-hommes

La recherche de la parité entre hommes et femmes se pose pour prévenir les inégalités qui surviennent par des déséquilibres constatés entre les deux sexes, le plus souvent à l'avantage de l'homme. Le principe de parité peut être initié par des lois qui cherchent à remédier à des disparités qui sont souvent perçues comme injustes.

Principe de l'Action Positive

L'Union Européenne a clarifié le principe de l'Action Positive comme suit :

Pour assurer la pleine égalité dans la pratique, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas [...] de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à un critère prohibé de discrimination, tel que le sexe, l'origine, le handicap, l'âge ou d'autres parmi les 25 critères définis à l'article L.1132-1 du Code du travail concernant le cadre professionnel.

Les définitions formelles et les mises en œuvre pratiques permettent aujourd'hui de retenir une série de caractéristiques pour identifier précisément les pratiques d'« Action positive ». Elles sont spécifiques, bénéfiques, pour des personnes discriminées, et elles entendent prévenir ou compenser les désavantages causés à ces personnes par la discrimination, et enfin, atteindre une « pleine égalité dans la pratique ».

⁴ INSEE : Chiffres-Clés – Edition 2015 - Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes